

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В.М. КОРЕЦЬКОГО



ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ
ТРУДОВОГО та ПЕНСІЙНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В.М. Корецького

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

МОНОГРАФІЯ

Київ
Ніка-Центр
2017

УДК 349.2 ; 349.3
ББК 67.405
П68

Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України
(протокол № 2 від 23 лютого 2017 р.)

Рецензенти:

Андріїв В.М. — доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Костюк В.Л. — доктор юридичних наук, доцент, заступник завідувача відділу Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України

Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті П68 євроінтеграції: монографія / [Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. ; відповід. ред. Н.М. Хуторян]. — К. : Ніка-Центр, 2017. — 256 с.

ISBN 978-966-7067-24-3

У монографії досліджено поняття правозастосування у трудовому та пенсійному праві, визначено основні складові та розглянуто його основні принципи. Значна увага приділена проблемним питанням застосування трудового та пенсійного законодавства.

Встановлено, що сучасний стан трудового законодавства не відповідає сучасним викликам розвитку держави, економіки та суспільства. З урахуванням існуючої судової практики розглянуто актуальні питання укладення, зміни та припинення трудового договору; досліджено правове регулювання вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; зосереджено увагу на проблемних аспектах правозастосування, серед яких і недосконале законодавство, яке потребує своєї модернізації, і помилкове трактування норм закону тих, хто його застосовує.

Проведено комплексне дослідження застосування пенсійного законодавства, яке є надзвичайно ускладнене тим, що до сьогодні не існує єдиного кодифікованого акта, який би об'єднав велику кількість пенсійних законів. Важливе місце у роботі займають проблеми застосування пенсійного законодавства у судах, зокрема, проаналізовано рішення Конституційного Суду України з проблем пенсійного забезпечення, вказано на проблеми реалізації цих рішень на практиці; досліджено рішення Європейського суду з прав людини та його вплив на правозастосування в Україні; розглянуто окремі аспекти правозастосування пенсійного забезпечення осіб, які мають право на отримання пільгової пенсії. Детально вивчено та проаналізовано місце та вплив адміністративної юстиції на застосування пенсійного законодавства.

Сформульовано пропозиції щодо удосконалення чинного трудового та пенсійного законодавства з метою підвищення ефективності застосування його на практиці.

Видання розраховане на юристів — наукових і практичних працівників, студентів, аспірантів, широке коло читачів.

УДК 340.132.6; 349.2; 349.3
ББК 67.405

В оформленні обкладинки використано роботу
Казимира Малевича «Супрематична композиція» (1916)

ISBN 978-966-7067-24-3

© Н.М.Хуторян, С.В.Вишновецька,
М.М.Шумило, Я.В.Сімутіна, Л.П.Гарашенко,
О.П.Рудницька, О.В. Макогон,
Г.А.Трунова, В. Петрилайте, 2017

Передмова.....	5
----------------	---

РОЗДІЛ І.
ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

1.1. Методологія порівняльно-правових досліджень як основа гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС (<i>С.В. Вишновецька</i>).....	8
1.2. Трудове та соціальне законодавство ЄС як джерело європейських стандартів (<i>О.П. Рудницька</i>)	23
1.3. Основні трудові права працівників за законодавством Європейського Союзу (<i>Н.М. Хуторян</i>)	51
1.4. Право працівників на гідність та її захист в актах ЄС та законодавстві країн-членів ЄС (<i>Л.П. Гаращенко</i>).....	68
1.5. Проблеми адаптації правового регулювання трудових відносин та зайнятості населення в Україні до стандартів ЄС (<i>Я.В. Сімутіна</i>).....	80
1.6. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці з законодавством Європейського Союзу (<i>О.П. Рудницька</i>).....	111
1.7. Правове забезпечення права на працю працівників-мігрантів в Україні (<i>О.В. Макогон</i>)	126
1.8. Правове забезпечення права на працю громадян України у країнах ЄС (<i>О.В. Макогон</i>)	161

РОЗДІЛ II.
ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

- 2.1. Значення рішень Європейського суду з прав людини та Верховного суду України в процесі адаптації пенсійного законодавства України до європейських стандартів
(*М.М. Шумило*) 188
- 2.2. Удосконалення системи соціального страхування України на випадок безробіття у контексті євроінтеграції
(*Г.А. Трунова*) 210
- 2.3 Координація законодавства Європейського Союзу із соціальним законодавством Литви (*В. Петрилайте*)..... 242

1.2. Трудове та соціальне законодавство ЄС як джерело європейських стандартів

Необхідність дослідження європейського законодавства, що здійснює правове регулювання трудових та соціальних відносин, пов'язана з обранням нашою державою європейського напрямку розвитку. Важливим кроком на шляху євроінтеграції стало підписання у 2014 році Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом¹ (далі – ЄС), яка передбачає чіткі зобов'язання з гармонізації законодавства України до законодавства ЄС на основі демократії, верховенства права. Для України євроінтеграція – це можливість модернізувати економіку, залучити іноземні інвестиції, подолати технологічну відсталість, створити нові робочі місця, підвищити конкурентоспроможність вітчизняного товаровиробника, вихід на світові ринки. Стратегією національної безпеки України, затвердженою Указом Президента України 26 травня 2015 р.², визначено стратегічні орієнтири для проведення широкомасштабної адаптації законодавства України до норм і правил ЄС. Особливу увагу приділяє Уряд України гармонізації трудового та соціального законодавства до європейських стандартів, оскільки їх рецeпyвання у національне законодавство полегшить інтеграцію України в ЄС.

Україною були зроблені успішні кроки в напрямку наближення трудового та соціального законодавства України до законодавства ЄС, проте зрозуміло, що цей процес не є таким простим і передбачуваним. Введення європейських стандартів до законодавства України має здійснюватись послідовно, з урахуванням особливостей суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку нашої держави. На виконання Угоди про Асоціацію наша держава має пришвидшити процес гармонізації, проте таке прискорення може мати негативні наслідки.

Питання правової термінології та адаптації законодавства досліджували Є. Бурлай, Т. Діц, Л. Луць, С. Максимов, М. Марченко,

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011

² Про затвердження Стратегії національної безпеки України: Указ Президента України від 26 травня 2015 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/287/2015/paran7#n7>.

В. Муравйов, Н. Оніщенко, О. Петришин, С. Погребняк, П. Рабінович, В. Тацій, Дж. Флетчер, Є. Харитонов, Ю. Шемшученко, І. Яковюк та інші. Проблеми гармонізації трудового законодавства України до законодавства ЄС у тих чи інших аспектах розглядались у наукових роботах В.М. Андріїва, С.В. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Л.Ю. Гаращенко, М.І. Іншина, З.Я. Козак, К.В. Мельника, П.Д. Пилипенка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, С.М. Ярошенка та інших вчених.

Уніфікація юридичної термінології є початковим етапом гармонізації законодавства України з європейським правом. Визначення термінології є необхідною умовою правового реформування. На сьогодні серед правників немає єдиної думки щодо застосування термінів, які позначають приведення у відповідність законодавства України до норм права ЄС. Це, зокрема, «адаптація», «гармонізація», «імплементация», «апроксимация», «конвергенція» тощо.

Термін «гармонізація» з'явився в українському законодавстві після ратифікації Угоди про партнерство і співробітництво між Україною та ЄС та їх державами-членами від 14 червня 1994 року (ратифікована 10 листопада 1994 року). Однією з вимог цього міжнародного договору було досягнення відповідності українського законодавства праву ЄС у пріоритетних сферах. Вказана Угода оперувала такими традиційними для права Європейського Союзу термінами, як «зближення» (ст. 51, 76), «наближення» (ст. 60), «адаптація» (ст. 53, 77) тощо¹.

В Угоді про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом, крім термінів «зближення» (Преамбула, ст.ст. 1, 59, 84, 337 тощо), «гармонізація» (ст.ст. 359, 404) та «адаптація» (стаття 138), також вживаються такі терміни, як: «законодавче зближення» (ст. 149); «регуляторне зближення» (ст.ст. 64, 114 тощо); транспозиція (ст.ст. 56, 65, 96) тощо.

Існують різні погляди стосовно співвідношення понять «гармонізація» та «адаптація». Так, на думку Ю. Капіци, термін «наближення» означає досягнення певного рівня відповідності, «гармонізація» може тлумачитись, як досягнення певної ідентичності норм права держав — членів Євросоюзу через прийняття регламентів ЄС, так і визначення цілей, єдиних для держав-членів, через прийняття директив ЄС².

¹ Угода про партнерство і співробітництво між Україною та ЄС та їх державами-членами від 14 червня 1994 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/998_012.

² Капіца Ю. Наближення законодавства України до законодавства ЄС відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Європейським Союзом та Україною / Ю. Капіца // Український правовий часопис. — К., 1999. — Вип. 5. — С. 19.

В. Муравйов вважає, що саме термін «гармонізація» права (законодавства), як процес зближення правових систем окремих держав, усунення існуючих між ними суперечностей, прогалин, а також формування мінімальних правових стандартів шляхом прийняття правових рішень або утвердження спільних принципів, є ширшим поняттям та найбільш прийнятним для використання¹.

Так, К.М. Рудой зробила висновок, що адаптація є «...складовою частиною гармонізації»². К.О. Трихліб у своєму дисертаційному дослідженні обґрунтувала необхідність застосування терміна «гармонізація законодавства України і законодавства ЄС» як найбільш широкого у контексті узгодження національного законодавства України і Євросоюзу, а також наближення вітчизняної загальноправової термінології до термінології європейського права. Адаптація українського законодавства до законодавства ЄС, на її думку, це односторонній процес пристосування національних нормативно-правових актів з метою досягнення їх повної відповідності вимогам права ЄС. Адаптація здійснюється в окремих секторах української економіки шляхом впровадження у законодавство України основних положень директив, регламентів, рішень та рекомендацій ЄС³.

Існують і протилежні думки, що адаптація здійснюється відповідно до *acquis communautaire*, що є ширшим поняттям, ніж законодавство. Цей термін охоплює всю правову систему Європейського Союзу, це так зване правове надбання ЄС, яке містить не лише установчі договори, нормативно-правові акти, а й загальні принципи права ЄС, рішення Суду Європейського Союзу тощо⁴.

¹ Муравйов В. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС / В. Муравйов, Н. Мушак // Віче. – 2013 – № 8. – С. 14.

² Рудой К.М. Адаптація адміністративного законодавства України у сфері охорони особистих прав громадян на норм Європейського Союзу: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / К.М. Рудой. – Х., 2004. – 20 с.

³ Трихліб К.О. Гармонізація законодавства України і законодавства ЄС: наближення загальноправової термінології: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 – «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / К.О. Трихліб. – Х., 2014. – С. 5.

⁴ Грицаєнко Л.Л. Зближення законодавства України з правовою системою Європейського Союзу: питання термінології / Л.Л. Грицаєнко // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2013. – № 4. – С. 26.

Необхідно зазначити, що термін «адаптація» часто застосовується в офіційних документах. Так, Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу»¹, визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає як адаптацію законодавства, так і утворення відповідних інституцій, а також впровадження інших додаткових заходів, необхідних для ефективного правотворення та правозастосування.

Згідно з положеннями зазначеного Закону (ч. 2 розділу II) термін «адаптація законодавства» визначається як процес приведення законів України, а також інших нормативно-правових актів у відповідність з *acquis communautaire* (правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства Європейського Союзу, але не обмежується ними, прийняті в рамках Європейського співтовариства, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки і Співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ).

Крім того, Порядок денний асоціації між Україною та ЄС для підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію в редакції 2015 р.² та План дій «Україна – Європейський Союз» від 12 лютого 2005 р.³ також оперують таким поняттям, як «адаптація».

Зазначені особливості гармонізації відрізняють її від уніфікації: хоча за допомогою останньої також створюються однакові правові умови для суб'єктів господарювання, цей результат досягається шляхом ухвалення

¹ Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Законом України від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>

² Порядок денний асоціації між Україною та ЄС для підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію в редакції 2015 р. // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article%3FshowHidden=1&art_id=243281941&cat_id=223345338&ctime=1266423569791

³ Про затвердження Плану дій «Україна – Європейський Союз»: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 лютого 2005 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_693

постанов, які безпосередньо регулюють поведінку суб'єктів і не передбачають узгодження з ними актів національного законодавства¹.

Проаналізувавши нормативно-правові акти, думки правників, можна дійти висновку, що терміни «зближення», «гармонізація», «адаптація» є різними способами реалізації єдиного процесу створення однакових правових умов для суб'єктів співробітництва України та ЄС. Приведення законодавства держав-членів ЄС та країн — не членів у відповідність до вимог євростандартів може відбуватися у формі гармонізації законодавства, імплементації положень, стандартизації норм тощо.

Основною метою гармонізації є створення уніфікованого правового поля не тільки для України та країн — членів ЄС, а й для всіх суб'єктів ринкових відносин, що сприятиме їх економічному розвитку, зокрема, й нашої держави, а також залученню іноземних інвестицій в українську економіку.

Гармонізація трудового та соціального законодавства України до законодавства ЄС є результатом діяльності інститутів держави щодо дослідження нормативно-правових актів Європейського Союзу, які регулюють трудові та соціальні відносини, а також національного трудового та соціального законодавства. Крім того, дані органи здійснюють порівняльну оцінку українського законодавства на відповідність європейським стандартам, надають висновки та пропозиції щодо їх поступової адаптації.

Україна прагне стати повноцінним учасником інтеграційних процесів. Проте входження України до європейського політичного, економічного і правового простору можливе за умов гармонізації джерел національного, зокрема, трудового та соціального права до європейських стандартів. Здійснення конкретних заходів із наближення законодавства України до законодавства ЄС неможлива без визначення джерел права.

У правовій літературі немає єдиного підходу до визначення поняття джерел права. Більше того, не існує остаточно сформованого переліку джерел права ЄС, правниками висловлюються різні погляди з цієї проблеми.

Так, на думку ряду європейських та вітчизняних правників, «матеріальне джерело» обумовлює існування правових норм, прийнятих у встановленому порядку та які мають обов'язкову юридичну силу.

¹ Муравйов В. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС / В. Муравйов, Н. Мухомор // Віче. — 2013 — № 8. — С. 14.

У формально-юридичному значенні джерелом права визнаються певні форми зовнішнього виразу та закріплення правових норм^{1, 2}. До формально-юридичних джерел права належать нормативно-правові акти, правові прецеденти, правові звичаї, нормативно-правові договори (угоди), нормативні принципи права, правові доктрини, визнані державою як обов'язкові³.

І. Яковюк зазначає, що джерелами права Європейського Союзу є всі форми зовнішнього виразу норм права, що прямо або опосередковано породжують юридичні зобов'язання, а також впливають на поведінку суб'єктів права ЄС⁴. Таке визначення розкриває сутність даного поняття і є прийнятним до застосування у правовій теорії.

О.М. Ярошенко у своєму дисертаційному дослідженні визначає джерела трудового права як загальновідомі і внутрішньо структуровані форми встановлення та вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, що регулюють трудові й пов'язані з ними відносини⁵. Тому, досліджуючи питання джерел трудового права, необхідно враховувати, що останні є зовнішньою формою встановлення й виразу правових норм, що здійснюють регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин і приймаються та/або санкціонуються нормотворчими органами.

Джерела права ЄС походять із національних правових систем держав-членів та міжнародного публічного права. Право Спільноти не є за своєю природою державним правом, воно є окремим правопорядком, який побудований на праві суверенних повноважень держав-членів, а отже, воно має наднаціональний характер і включає три елементи:

¹ Стрельцова О.В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 – «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / О.В. Стрельцова. – К., 2008. – С. 7.

² Броунли Я. Международное право : в 2 кн. / Я. Броунли. – М. : Прогресс, 1977. – Кн. 1. – С. 86.

³ Пархоменко Н.М. Джерела права: теоретико-методологічні засади:): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 – «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / Н.М. Пархоменко. – К., 2009. – С. 21.

⁴ Яковюк І. Система джерел права Європейського союзу: загальна характеристика / І. Яковюк // Філософія права і загальна теорія права. – К., № 1/2013. – С. 219.

⁵ Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук.: спец.: 12.00.05 – Трудове право, право соціального забезпечення / О.М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 7.

- автономію правопорядку ЄС, що пов'язана з передачею до організації частини внутрішньодержавної компетенції;
- пряму нормативну дію права ЄС;
- примат (верховенство) права ЄС над національним правом¹.

У західноєвропейській доктрині наднаціональністю вважають функціональну ознаку об'єднання держав, коли окремі суверенні права, у визначених конституційними нормами міжнародної інституції галузях, передаються країнами зазначеному наднаціональному органу. Такий процес є незворотним та поступово стає незалежним від волі окремих держав².

Тому, враховуючи особливості побудови правової системи ЄС та її наддержавний характер, різноманітність способів формування правових норм, необхідно визначити перелік джерел права європейської спільноти.

Не дивлячись на існуючі дослідження джерел права ЄС, на сьогодні не вироблено єдиної універсальної класифікації джерел права ЄС. Правники по-різному визначають види джерел права ЄС. Так, в залежності від сфери застосування та спрямованості дії тих чи інших джерел їх підрозділяють на внутрішні і зовнішні. О.В. Стрельцова у своєму дисертаційному дослідженні провела класифікацію формально-юридичних джерел права Євросоюзу в залежності від форм, в які втілюються загальнообов'язкові правові приписи інститутів і органів Євросоюзу і держав-членів на: а) джерела первинного і вторинного права (законодавства); б) джерела договірної права; в) загальні принципи права; г). джерела прецедентного права³.

У теорії існують й інші критерії класифікації джерел права ЄС, але найбільш поширеним і усталеним серед них є критерій, відповідно до якого розглядаються джерела права залежно від їх юридичної сили. За цим критерієм їх поділяють на джерела первинного й вторинного (похідного) права. А. Капустін за порядком формування виділяє первинні (норми установчих договорів та ті конвенційні норми, які вносять зміни

¹ Забокрицький І.І. Розбудова держави і права: питання теорії та конституційної практики / І.І. Забокрицький // Розбудова держави і права: питання теорії та конституційної практики. — К., 2015. — С. 35.

² Водяніков О. Наднаціональність у праві Європейського Союзу: Goetterdämmerung Європи чи переосмислення права? / О. Водяніков // Бюлетень Міністерства юстиції України. — 2001. — № 3. — С. 162–192.с. 162– 170.

³ Стрельцова О.В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 — «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / О.В. Стрельцова. — К., 2008. — С. 7.

в установчі договори, звичаєві норми та норми загального міжнародного права) та вторинні джерела (юридичні акти, засновані на нормах первинного права, спрямовані на досягнення цілей і завдань, встановлених нормами первинного права)¹. У свою чергу М.М. Марченко джерела права ЄС також поділяє на дві групи: первинні та вторинні².

Первинні джерела включають акти, укладені безпосередньо державами-членами та Європейським Союзом як установчою владою (установчі договори Союзу, договори, що вносять зміни до них, Хартія про основоположні права ЄС, договори про приєднання нових держав тощо). Дані джерела мають вищу юридичну силу. Вторинні джерела приймаються інститутами ЄС на підставі та у відповідності до первинних і не можуть їм суперечити. До вторинних джерел відносять регламенти, директиви, рішення, висновки, рекомендації тощо.

В. Муравйов вважає, що судовий прецедент та правову доктрину необхідно розглядати як допоміжні джерела права³. Л. Ентин зауважує, що третинне (допоміжне, компліментарне) право охоплює правові норми, джерелом яких є акти, що відрізняються від установчих договорів та актів інститутів ЄС: міжінституційні угоди, внутрішні регламенти інститутів, нетипові акти з точки зору ст. 288 Договору про функціонування ЄС (далі — ДФЄС) вказівки, декларації, інструкції, заяви, комюніке тощо)⁴.

Враховуючи, що ні судові рішення, ні правову доктрину не можна віднести до первинних або вторинних джерел, їх необхідно виокремити в третю групу — джерела третинного права або допоміжні.

Отже, право Євросоюзу є організованим, систематизованим та внутрішньо узгодженим. Особливість джерел права є їх ієрархічність. Тому, на наш погляд, найбільш прийнятним є поділ діючих джерел права Європейського Союзу на: первинні (у тому числі додатково первинні), вторинні або похідні та допоміжні.

¹ Капустин А. Я. Европейский Союз: интеграция и право / А. Я. Капустин. — М. :Изд-во РУДН, 2000. — С. 244–245.

² Марченко М. Н. Правовая система Европейского Союза : монографія / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина. — М. : НОРМА: ИНФРА-М. — 2012. — С. 96-98.

³ Муравйов В. І. Правові засади регулювання економічних відносин Європейського Союзу з третіми країнами (теорія і практика) / В. І. Муравйов. — К. : АкадемПрес, 2002. — С. 103.

⁴ Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека : учебник / рук. авт. кол. и отв. ред. Л. М. Энтин. — 3-е изд., пересмотр. и доп. — М. : Норма: Инфра-М, 2011. — С. 113-115.

Систему джерел первинного права складають установчі договірні акти — договори, на основі яких створені та функціонують організації Європейське співнота та Європейський Союз. Дані акти встановили "особливий правовий порядок" (specific legal order), визначили органи Європейських співтовариств, їх компетенцію, форми та методи діяльності, а також створили конституційно-правові основи їх існування і функціонування. До них належать: Договір про створення Європейського об'єднання вугілля та сталі 1951 року (Паризький договір); Договір про створення Європейського співтовариства з атомної енергії 1957 року (Договір про Євратом); Договір про створення Європейського економічного співтовариства 1957 рік (Римський договір). Останній Договір вважається найважливішим за значенням джерелом первинного права Європейського союзу. Так, Європейський суд справедливості визнав даний Договір своєрідною «конституційною хартією»¹.

Хартія про основоположні права ЄС від 12 грудня 2007 р. (набрала чинності 01 грудня 2009 р.) містить систематизований каталог прав та свобод людини та громадянина в Європейському Союзі. Хоча Хартія має вузькоспеціалізований характер і не виконує функцію установчого договору, однак вона має з ними однакову юридичну силу.

Отже, установчі документи Європейського співтовариства та Євро-союзу становлять основу їх матеріального та процесуального права та є нормативно-правовими актами найвищої юридичної сили, які носять конституційний характер.

З розвитком і зміною суспільних відносин виникає необхідність внесення змін і доповнень в будь правові акти, зокрема, й до установчих Договорів. Тому, у загальну систему джерел первинного права, крім засновницьких договорів, входять також інші договірні акти, за допомогою яких вносяться зміни і доповнення до установчих договорів (їх називають «ревізійні договори»), а також всі супутні прийняттю і розвитку установчих договорів документи у вигляді протоколів, декларацій та інших додатків, що розвивають і пояснюють ті чи інші положення, які містяться в договірних актах². Вони утворюють другу, залежну від першої, підсистему джерел первинного права — «додаткове первинне право».

До таких актів можна віднести Договір про злиття виконавчих органів ЄЕС, Євратому та ЄСВС від 8 квітня 1965 р. (набрав чинності 1

¹ Opinion 1/91, First EEA Case (1991). ECR 6079. Цит. Право Європейського Союзу / под. ред. С.Ю. Кашкина. М. — С. 125.

² Топорнин Б.Н. Европейское право : учебник / Б. Н. Топорнин. — М. : Юрист, 1998. — С. 280.

липня 1967 р.), Перший (Люксембурзький) Бюджетний Договір 1970 р., Другий Бюджетний Договір 1975 р., Єдиний Європейський Акт від 7 лютого 1986 р. (набрав чинності 1 липня 1987 р.), Договір про Європейський Союз 1992 року (Маастрихтський договір), Амстердамський договір 1997 р., що вступив в силу 1 травня 1999 р., договори про прийняття нових членів ЄС, складовою яких є акти про умови приєднання та рішення про проведення прямих виборів 1976 р. (Акт про введення загальних і прямих виборів депутатів в Асамблею).

Необхідно зазначити, що загальноприйнятною є єдина процедура порядку внесення змін і доповнень до установчих Договорів, що встановлена безпосередньо в ст. 48 Договору про ЄС. Так, Ніццьким договором про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз (далі – ДЄС), Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів (2001/С80/01) від 26 лютого 2001 р., набрав чинності 1 лютого 2003 р. було внесено ряд змін і доповнень¹. Зокрема, Договір про Європейський Союз був доповнений статтею 27b, в якій зазначено, що розширене співробітництво стосується реалізації спільних дій чи спільної позиції. Таке співробітництво не повинно стосуватися сфер оборонного чи військового характеру.

Лісабонським договором від 13 грудня 2007 року (набрав чинності 1 грудня 2009 року) внесені зміни до Договорів про створення Європейського економічного співтовариства 1957 рік та про Європейський Союз 1992 року. Даним договором проведено реформу ЄС, його функціонування засновано на новій договірній основі, яка є більш демократична та ефективна.

Крім того, до джерел додаткового первинного права також належать протоколи, декларації і додатки договорів. Договори про функціонування Європейського Союзу та про Європейський Союз супроводжують протоколи, декларації і додатки. Протоколи, що додаються до установчих договорів, містять, як правило, спеціальні та перехідні положення (Соціальний протокол №28 про економічну, соціальну та територіальну цілісність, Протокол про статут Європейського інвестиційного банку, Протокол про статут Суду Європейського Союзу). Так, статтею 51 прикінцевих положень Договору про ЄС визначає, що протоколи та додатки

¹ Ніццький договір про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів (2001/С80/01) від 26 лютого 2001 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_261.

до Договорів є їх невід'ємною частиною¹. Зокрема, Протоколом №24 про право на притулок для громадян держав-членів Європейського Союзу (у редакції Лісабонського договору від 13 грудня 2007 року), визначені умови прийняття до уваги клопотання про надання притулку, що подане громадянином однієї з держав-члена іншій державі.

Декларації, що додаються до заключного акту міжурядової конференції, що ухвалила Лісабонський договір, тлумачать положення установчих договорів. А тому, на думку правників, декларації, які мають багатосторонній або односторонній характер, що роз'яснюють або навіть трактують норми засновницького договору, містять різні застереження, мають розглядатись як складова договору².

Створення Європейських співтовариств на основі міжнародних договорів одночасно поставило ряд питань щодо часових рамок дії цих актів.

Дія первинного законодавства, як правило, не обмежується в часі, на що чітко вказується в основних актах, зокрема, у статті 53 Договору про Європейський Союз 1992 року встановлено, що його укладено на невизначений термін. Та обставина, що дія норм ЄС, як правило, не обмежується в часі, не означає, що система джерел ЄС є сталою та нерухомою. На нашу думку, розвиток та функціонування Співтовариств свідчить про безперервну еволюції законодавства ЄС. Проте є і винятки із загального правила. Так, перший установчий Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі був укладений на чітко визначений термін у 50 років і його термін закінчився в 2001 році.

Необхідно враховувати, що в системі права ЄС діє загальний для всіх правових систем принцип, за яким новий нормативно-правовий акт замінює або змінює аналогічний за своїм статусом правовий акт, прийнятий раніше. Таким прикладом є Амстердамський договір, яким внесено зміни і доповнення у всі раніше прийняті установчі акти як Євроспільноти, так і ЄС. У додатку №1 до зазначеного Договору опублікована таблиця діючих установчих актів до нового консолідованого тексту.

Щодо дії законодавчих актів ЄС в просторі, то згідно договору про ЄС, останній має свою територію, яку утворюють території її країн-

¹ Консолідована версія Договору про Європейський Союз станом на 2007 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029

² Гармонізація трудового законодавства із законодавством Європейського Союзу: Монографія / за ред. Н.М. Хуторян. — К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. — С. 14.

членів. Хоча національна територія держав-членів знаходиться під їх суверенною владою, одночасно вона є складовою частиною території ЄС. Територія Євросоюзу є просторовою сферою дії норм ЄС, оскільки відповідно до загальних принципів системи права ЄС, її норми мають пряму дію та підлягають застосуванню на території всіх країн-членів. Так, статтею 227 Договору про ЄС встановлено право будь-якого громадянина Союзу, а також будь-якої фізичної або юридичної особи, що проживає на території держави-члена або має там юридичну адресу, на особисте або спільне з іншими особами письмове звернення до Європейського Парламенту з конкретного питання, що належить до сфер діяльності ЄС та при умові, що воно безпосередньо пов'язано з такою особою. Отже, сфера дії норм Євросоюзу поширюється на всі країни-члени.

Доцільно зазначити, що для заморських країн, які входять до складу країн-членів ЄС (Гренландія, Нова Каледонія, Французька Полінезія тощо), встановлюється особливий статус в установчих договорах, що пов'язано з політичним та економічними умовами і інтересами цих територій. Так, Фарерські острови і суверенні території Великобританії на Кіпрі, як залежні території держав-членів, не входять до сфери дії договорів. Є території (острів Мен і острови Ла-Маншу), які є об'єктом тільки обмеженої кількості положень договорів. Частина територій, такі, як Гренландія, Французька Полінезія та Нова Каледонія, мають такий же статус, як і країни, що пов'язані зі ЄС угодою про приєднання, а саме Ломейськими угодами з країнами Африки, Карибського басейну та Тихого океану (Lome and A CP agreements). Норми, якими регулюється дія договорів у просторі, є занадто заплутаними і потребують роз'яснень¹. Отже, застосування європейського законодавства у просторі визначається, як правило, зовнішніми кордонами ЄС. Винятком є території, які утворюють особливу категорію територіальних зон в складі країн-членів ЄС.

Наступними за ієрархією є джерела вторинного або похідного права. Назва «джерело вторинного права» зовсім не свідчить про деяку другорядність даного явища, а лише підкреслює, що кожне джерело цього права виникає і реалізується не інакше, як на основі і відповідно до первинним правом, цілком і повністю опирається на нього і не може су-

¹ Кернз Волтер. Вступ до права Європейського Союзу: Навч. посібник / С.В. Ісакович (наук. ред.), В.С. Ісакович (пер. з англ.), А.С. Метюшев (наук. ред.). – К. : Товариство «Знання», КОО, 2002. – С. 192.

перечити йому¹. Тому, на нашу думку, термін «похідне законодавство» є більш прийнятним ніж термін «вторинне законодавство», оскільки дана система актів не є за своїм змістом вторинною, а такою, що надає форму й основу певним політичним напрямкам діяльності Євросоюзу.

Похідне (вторинне) законодавство складається з актів, що приймаються компетентними інститутами і органами Євросоюзу. Дані джерела приймаються уповноваженими органами ЄС на підставі первинних і повинні їм відповідати. Отже, джерела первинного права, які складаються з системи норм, що містяться в установчих договірних актах, є конституційними, а вторинного права — це звичайні правові явища, що виникають на їх основі і відповідають їм.

Перелік джерел вторинного права закріплений у статті 288 ДФЄС. До таких актів належать регламент, директива і рішення, яким в силу їх юридичної та соціально-політичної важливості в правовій системі Євросоюзу ставляться підвищені вимоги. Даною статтею Договору передбачено ухвалення Радою рекомендації та надання висновків. До джерел похідного права також можна віднести акти організацій ЄС, міжнародні договори з третіми країнами тощо.

Поняття «вторинне законодавство» Євросоюзу включає дві категорії документів. По-перше, це типові правові акти, що приймаються на основі установчих договорів (з метою їх конкретизації та деталізації). Система таких актів складається з трьох елементів (підсистем), вони відповідають трьом опорам ЄС і мають, різні юридичні властивості. По-друге, це «нетипові акти» (акти *sui generis*), правовий режим яких не регламентується установчими договорами. До них належать правила, процедури (внутрішні регламенти), які визначають внутрішню організацію і порядок функціонування інститутів Євросоюзу. До нетипових актів також необхідно віднести рішення Ради, що приймаються на підставі ст. 202 Договору про заснування ЄС².

Для вирішення найбільш важливих для життєдіяльності Євросоюзу питань приймаються регламенти. Згідно статті 288 Договору регламент має загальне застосування, є обов'язковим у повному обсязі та повинен прямо застосовуватися в усіх державах-членах. Регламенти у порівнянні з іншими європейськими правовими актами мають найбільш загальний

¹ Топорнин Б.Н. Европейское право : учебник / Б. Н. Топорнин. — М. : Юристъ, 1998. — С. 278-285.

² Стрельцова О.В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 — «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / О.В. Стрельцова. — К., 2008. — С. 7.

характер. Дані акти адресуються не конкретним органам, установам чи особам, а країнам-членам.

Так, з метою сприяння плануванню та створенню кращих умов життя та праці працівників держав-членів Радою прийнято Регламент № 1365/75 від 26 травня 1975 року про створення Європейського фонду покращення умов життя та праці. Даний Фонд займається питаннями людини на роботі, організацією роботи, а саме планування робочого процесу. Крім того, він займається проблемами, що є притаманними окремим категоріям працівників тощо. Іншим Регламентом № 810/2009 від 13 липня 2009 року, який був ухвалений Європейським Парламентом і Радою з метою уніфікації візової політики країн-членів ЄС та протидії незаконній міграції з третіх держав, запроваджено Візовий кодекс ЄС.

У теорії застосовуються два поняття «пряме застосування» та «пряма дія». Пряме застосування означає, що регламенти стають джерелом європейської правової системи без жодних імплементаційних заходів, тобто не потребують ратифікації країнами-членами у національне законодавство, а також не можуть бути змінені їх органами влади. Також регламенти є нормами прямої дії, тобто безпосередньо встановлюють права та обов'язки суб'єктів (фізичних та юридичних осіб). Останні можуть звернутися за захистом своїх прав до національних судів. Регламент має наднаціональний характер, а тому може бути визнаний юридично недійсним в цілому лише Європейським Судом.

Проте із загального правила про обов'язкову силу регламенту, що поширюється як на територію як кожної окремої держави, так і Євросоюзу в цілому, є відповідні винятки. Необхідно зазначити, що такі країни, як Великобританія, Данія і Швеція зберегли свою національну валюту, а тому на них не поширюються положення регламентів, що стосуються правового режиму наднаціональної валюти – євро, а також низки питань економічного і валютного характеру Європейського союзу. У Великобританії та Ірландії регламенти щодо імміграції, правосуддя та інших сфер діють лише у разі спеціально вираженої ними згоди.

Отже, регламент визначають як акт загального характеру, який є обов'язковим і підлягає прямому застосуванню у кожній державі-члені ЄС, який може встановлювати індивідуальні права, що захищаються національними судами. Регламент заміняє собою будь-який існуючий або такий, що суперечить йому акт, чинний в межах національної правової системи.

Наступним видом джерел похідного (вторинного) права є директиви. Директива – це прояв «ідеї субсидіарності», яка виражається в

наданні державі-члену вибору форми і методу реалізації цілей, вказаних в ній¹. Згідно ст. 288 Договору про ЄС директива є обов'язковою щодо результату, якого необхідно досягнути, для кожної держави-члена, якій її адресовано, та зберігає за національним уповноваженим органом свободу вибору форм та методів дій. Тобто, директиви вказують мету і дозволяють кожному з національних органів влади використовувати методи, які він вважає оптимальними. Директиви приймає Рада Європи, до складу якої входять голови держав та голови урядів держав-членів, а також дані акти можуть ухвалюватись Європейською Комісією чи Європейським Парламентом спільно з Радою Європи.

У тексті директив вказується перелік держав, на які вони поширюються. Якщо директива адресована усім країнам-членам, обов'язковим є її опублікування в урядових виданнях держав-членів. Директиви вступають в силу з дати, вказаній у них, а у випадку відсутності такої дати – з двадцятого дня з моменту їхньої публікації. Нотифікації директиви достатньо, якщо вона адресована окремим країнам. Крім того, директиви набирають чинності з дня їх опублікування або нотифікації, а не з моменту закінчення терміну, встановленого для їх здійснення. Дія Директиви може бути припинена лише згідно з рішенням Європейським Судом Справедливості.

Відмінність директиви від регламенту полягає в тому, що вона не є загальнообов'язковою для всіх суб'єктів, а лише тільки для тих, кому вона безпосередньо адресована, тобто для держав-членів. Крім того, відмінною рисою даних актів є те, що наділення директиви силою прямого застосування вимагає виконання певних умов для імплементації її положень в національне законодавство, а регламент таких заходів не потребує.

Правники поділяють директиви на два види:

- 1) рамкові директиви (утворюють самостійну групу актів, які ієрархічно не підпорядковані регламенту);
- 2) звичайні директиви (можуть містити більш детальну регламентацію, особливо якщо вони приймаються на основі й на виконання регламенту).

Як вбачається зі ст. 94 підр. 3 «Зближення законодавства» ДЕС призначенням директив є зближення законодавчих, підзаконних чи

¹ Любер О. Директиви ради Європи і рекомендації ради міністрів як приклад нормотворчості Європейського Союзу / О. Любер. // Офіційний сайт видавництва «Юстиніан». – 2009// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3112>.

адміністративних норм держав-членів, що безпосередньо впливають на запровадження чи функціонування спільного ринку. Основним призначенням (головною функцією) директиви є гармонізація європейського законодавства, яка полягає у приведенні державами-членами свого національного права до «спільного знаменника» разом з правовими системами інших країн і загальноєвропейських правом, а також до породження у правовій сфері Євросоюзу єдиних «правових стандартів»¹. Отже, директива є важливим інструментом гармонізації національного законодавства держав-членів ЄС до законодавства ЄС в цілому.

Серед великої кількості директив ЄС чималу кількість з них становлять акти, що регулюють відносини праці, зайнятості населення та соціального захисту. Деякі з директив першої генерації зазнали змін та були «консолідовані». Так, до Директиви 75/129/ЄЕС про колективні звільнення у 1992 році були внесені зміни та доповнення і на сьогодні діє консолідована Директива 98/59/ЄС про колективні звільнення.

У сфері трудового та соціального права одним із найбільш врегульованих директивами ЄС є питання щодо заборони різних видів дискримінації, зокрема, гендерної дискримінації. Останню можна розділити на три групи: рівне ставлення, рівна оплата праці, рівне соціальне забезпечення. Так, Директивою 79/7/ЄЕС «Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення» встановлено принцип рівності чоловіків та жінок саме у сфері соціального забезпечення².

Найбільш актуальним на сьогодні є питання статевої дискримінації, оскільки переслідування та сексуальні домагання суперечать принципу рівноправного ставлення до чоловіків та жінок. Тому важливим є приведення національного трудового законодавства у цій сфері до європейських стандартів. Особливо гостро це питання постало при розробці проекту ТК України № 1658 від 27 грудня 2014 року, а також при його розгляді 5 листопада 2015 р. у першому читанні Верховною Радою України. Так, ч. 2 ст. 3 даного законопроекту дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що під-

¹ Марченко М. Н. Правовая система Европейского Союза : монография / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина. — М. : НОРМА: ИНФРА-М. — 2012. — С. 108.

² Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення: Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

дає експлуатації або змушує до сексуальних відносин¹. Таке визначення дискримінації є прийнятним і таким, що відповідає Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами)². Згідно п. d ст. 2 даної Директиви під сексуальним домаганням розуміється будь-яка форма небажаної поведінки (вербальної, невербальної або фізичної) сексуального характеру. Метою або результатом такої поведінки є пониження гідності особи, що включає залякування, створення навколо неї ворожого, образливого або принизливого середовища.

Згідно положень даної Директиви гендерна дискримінація є двох видів: пряма — коли відношення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, саме через стать; непряма — ситуація, коли при реалізації чи застосуванні формально нейтральних правил, критеріїв або встановленого порядку, ставлять особу певної статі в менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами (крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має об'єктивно виправдану законну мету, а способи її досягнення є належними і необхідними).

Необхідно зауважити, що ці форми дискримінації забороняються європейським законодавством не тільки на робочому місці, але також і при працевлаштуванні, професійному навчанні тощо.

Директива 2000/78/ЄС забороняє дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. Важливо зауважити, що включення такого виду дискримінації, як сексуальна орієнтація, до ознак, за якими забороняється дискримінація, відбулося завдяки рішенням Суду ЄС у справі Grant (Judgment of the Court of 17 February 1998)³, в якому Суд ЄС визнав, що дискримінація за сексуальною ознакою не входить до змісту дискримінації за ознакою статі. Тому при прийнятті проекту ТК України має бути враховано положення даної Директиви і включено до статті 3 вказаного Кодексу заборону дискримінації за сексуальною орієнтацією.

¹ Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості: Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року (зі змінами) // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

³ Judgment of the Court of 17 February № C-249/96 Grant v South-West Trains Ltd. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0249>.

Необхідно зупинитись на положеннях Директиви 76/207/ЄЕС про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці від 9 лютого 1976 р.¹ Згідно зі ст. 5 даної Директиви вагітним жінкам надається спеціальний захист від звільнення. Також забороняється звільняти вагітну жінку до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Прямою дискримінацією вважається також відмова вагітній жінці у працевлаштуванні з приводу її вагітності. Положення про заборону такої дискримінації прямо встановлене у чинному законодавстві про працю.

Третім видом, але не менш важливим джерелом похідного права ЄС, є рішення. Рішення як нормативно-правовий акт за своєю юридичною природою і характером виступає у вигляді саме індивідуального акта. Воно адресується конкретному суб'єкту, яким може бути як окрема держава або декілька держав, так і юридичні та фізичні особи. Як індивідуальний акт, рішення завжди має пряме застосування і приймається, як правило, з конкретного випадку. Права і обов'язки юридичних та фізичних осіб, що виникають на основі рішення, можуть бути предметом розгляду в національному суді, не допускаючи будь-яких обмежень, особливих умов і обов'язків. Доцільно зауважити, що європейськими інституціями приймаються рішення не тільки з конкретних, а й з деяких загальних питань, зокрема, щодо координації дій держав-членів у галузі діяльності правоохоронних органів, судів тощо. Так, наслідком прийняття Рамкового рішення Ради ЄС 2002/584/ПВД від 13 червня 2002 року² про європейський ордер на арешт і процедуру передачі між державами-членами стало скасування екстрадиції між країнами-членами та встановлення натомість системи передання осіб між судовими органами.

Частиною 3 статті 288 Договору про ЄС встановлено, що якщо у рішенні визначено тих, кому воно адресовано, воно є обов'язковим лише для них. Так, Рішення Ради № 2000/750/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлювало програму дій Співтовариства з боротьби

¹ Про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці: Директива 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 р. // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

² Про європейський ордер на арешт і процедури передачі осіб між державами-членами: Рамкове рішення Ради ЄС 2002/584/ПВД від 13 червня 2002 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_b17.

проти дискримінації на 2001-2006 рік, було адресоване усім державам-членам, а також в ньому зазначалось про відкритість програми для країн ЕФТА/ЕЕА, асоційованих країн з Центральної та Східної Європи, Кіпру, Мальти і Туреччини. Отже, рішення, як і регламент, є обов'язковим для тих, кому воно адресоване (для держав-членів, індивідів або корпорацій). Проте рішення відрізняється від регламенту більшим ступенем конкретності своїх приписів.

Рішення приймаються шляхом звичайної законодавчої процедури, яка полягає у спільному ухваленні даного акту такими європейськими інституціями, як Європейський Парламент та Рада, за пропозицією Комісії. Даний акт повинен бути доведений до відома адресата, якого він безпосередньо стосується, і набуває чинності після отримання ним повідомлення (нотифікації) про прийняття рішення.

Нормативно-правові акти європейських інституцій (регламенти, директиви, рішення) є основною і найбільшою за кількістю частиною джерел права ЄС.

У статті 288 Договору про ЄС також передбачено прийняття таких джерел права, як висновки та рекомендації. Дана норма визначає останніх як акти, що не мають обов'язкової сили. При цьому у даній статті не визначено будь-яких інших їхніх властивостей. Відсутність у рекомендацій та висновків обов'язкової сили не дає підстав для позбавлення їх статусу джерел похідного (вторинного) права ЄС. Така їх властивість виключає можливість застосування юридичної відповідальності за невиконання закріплених в них правил, що є специфікою європейських відносин. Проте треба враховувати рішення Європейського Суду у справі C-322/88 «*Grimaldi v Fondes des Malaises Professionnelles*» від 13 грудня 1989 р.¹, в якому зазначено, що «рекомендаційні акти установ Європейського Союзу не можуть розглядатися такими, що не породжують юридичних зобов'язань взагалі. Суди держав-членів зобов'язані їх враховувати під час вирішення справ по суті».

Висновки і рекомендації є самостійним нормативним явищем, вони створюють умови для прийняття норм права. Відмінність даних джерела в тому, що рекомендація містить спонування до дії, а висновок виражає думку або оцінку. Так, на думку Топорніна Б.М. «висновок у більшості випадків формулюється у відповідь на поставлене запитання. Специфіка вбачається також у тому, що рекомендації є непрямим засо-

¹ Яковюк І. Система джерел права Європейського союзу: загальна характеристика / І. Яковюк // Філософія права і загальна теорія права. – К., № 1/2013. – С. 219.

бом забезпечення змін у законодавстві, відрізняючись від регламентів тільки відсутністю юридичної сили»¹.

Договір про ЄС встановлює як спеціальні, так і загальні положення щодо процедури їх прийняття. Стаття 292 встановлює право Ради ухвалювати рекомендації. В даній нормі зазначається, що Рада діє за пропозицією Комісії в усіх випадках, коли Договори передбачають ухвалення актів за такої пропозицією. Стаття 46 встановлює, що рішення та рекомендації Ради в рамках постійної структурної співпраці ухвалюються одностайно. Комісія може ухвалювати рекомендації і надавати висновки, коли вона вважатиме це за необхідне. Європейська Комісія може надавати державам-членам рекомендації щодо застосування статті 97 зазначеного вище Договору щодо зборів або обов'язкових платежів за перетин кордонів, що стягують перевізники додатково до транспортних тарифів.

Також повноваженнями з прийняття рекомендацій та надання висновків в окремих випадків наділений Європейський центральний банк (ст. 132 ДФЄС). Прикладом може слугувати висновок Європейського центрального банку від 19 вересня 2003 «Про проект Договору, що встановлює Конституцію для Європи», де даний інститут ЄС висловив свої оцінки, зауваження та пропозиції щодо проекту Конституції Європейського Союзу.

Звичайно, перелік правових актів, що визначений Договором про ЄС, не є вичерпним. До групи джерел вторинного права також відносяться акти особливого роду або акти *suī generis*. Науковці до цієї групи відносять всі правові форми, які не позначені як такі в договорі, але які реально, на практиці використовуються інститутами Європейського Союзу. Найбільш поширеними видами таких актів є резолюції Ради та резолюції Європейського парламенту. Наявність даного виду джерел було зафіксовано Європейським Судом у справі «ERTA» (1971)².

Право Європейського Союзу є за своєю природою унікальним. По-перше, своєрідність європейських джерел відрізняє його як від міжнародного права, так і від національного права держав-членів. По-друге, право ЄС має власну систему джерел, що пов'язано з особливими політико-правовими відносинами Співтовариства. Необхідно

¹ Топорнин Б.Н. Европейское право : учебник / Б. Н. Топорнин. — М. : Юристъ, 1998. — С. 290.

² Judgment of the Court of 31 March 1971. — Commission of the European Communities v Council of the European Communities. — European Agreement on Road Transport. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61970CJ0022>

розглянути питання співвідношення права ЄС і міжнародного права, що засноване на тих же засадах, що і співвідношення національного права з міжнародним, тобто це перевага міжнародного права над правом ЄС. Проте, особливістю такого пріоритету є те, що застосування міжнародного права та формування права Союзу відбувається з урахуванням інтересів держав-членів.

Україна визнала пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права ще до проголошення своєї незалежності, що визначено у аб. 3 розділу Х Декларації про державний суверенітет України від 16 липня 1990 року. Законом України «Про дію міжнародних договорів на території України» від 10 грудня 1991 року (втратив чинність 29 червня 2004 року) встановлювалось, що укладені і належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори становлять невід'ємну частину національного законодавства та застосовуються у порядку, передбаченому для норм українського законодавства.

У свою чергу ст. 9 Конституції України встановлено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Дана норма хоч і надає вищезазначеним договорам статусу норм українського законодавства, однак при цьому вказане положення статті Основного закону не закріплює пріоритету норм міжнародних договорів над нормами українського права.

Важливо звернути увагу на те, що чинне законодавство України має суттєві розбіжності з статтею 9 Конституції. Так, ч. 2 ст. 10 Цивільного кодексу України, ст. 8-1 КЗпП України, статтею 2 Закону України «Про вищу освіту» визначено, що якщо міжнародним договором (угодою), учасником (стороною) якої є Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що містяться у національному законодавстві, застосовуються правила міжнародних договорів (угод).

Вказані нормативно-правові акти мають відповідати Конституції України і не можуть їй суперечити. Усунення цієї розбіжності можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

Право ЄС виникло із загальних принципів та норм міжнародного права. Міжнародні угоди ЄС з іншими суб'єктами міжнародного права є самостійним джерелом права ЄС і формують основу зовнішніх зносин Євросоюзу. Це підтверджує і практика Європейського Суду щодо випадків, коли в праві Союзу відсутні певні норми, А, отже, виникає необхідність застосування загальних принципів і норм міжнародного права. Так, статтею 38 Статуту Міжнародного Суду ООН визначено, що останній при вирішенні спорів на основі міжнародного права, за-

стосовує такі види його норм: а) конвенції як загальні, так і спеціальні; б) звичаєве право; в) загальні принципи міжнародного права; г) судові рішення та доктрини найбільш кваліфікованих спеціалістів.

Статтею 199 ДФЄС передбачено право Союзу укладати міжнародні угоди з третіми країнами або міжнародними організаціями, які є обов'язковими для установ та держав-членів. Даною статтею також встановлено право країн-членів укладати міжнародні договори, при умові, що така угода не нанесе шкоди повноваженням як Союзу, так і його угодам стосовно економічної та валютної сфер. Отже, ЄС, як суб'єкт міждержавних відносин, має право укладати угоди та договори з: а) державами, які не є його членами; б) групами держав, які не є його членами; в) іншими міжнародними організаціями. Будь-які з цих міжнародних угод (договорів) мають однакову юридичну силу, а отже, не можуть мати додаткових пільг чи переваг, умов, що обмежують права. Головна особливість міжнародних угод та договорів, що укладаються Євросоюзом з третіми країнами або міжнародними організаціями, полягає в тому, що норми цих актів не повинні суперечити установчим договорам. Вони публікуються як додаток до актів (регламентів), за допомогою яких вони ухвалюються Радою.

Міжнародні угоди та договори як джерела права ЄС за формою і змістом є нормативно-правовими договорами. Зазначені акти від імені держав-членів може укладати як Союз, так і кожна з цих держав самостійно. Найбільш типовими у договірній практиці ЄС є «змішані угоди». Під такими угодами розуміється двосторонній договір, що укладається між ЄС та його однією чи кількома державами-членами, з одного боку, та третьою державою чи групами держав (міжнародною організацією чи міжнародними організаціями), з іншого боку. Такі угоди повинні спочатку бути ратифіковані всіма державами-членами ЄС, а потім затверджуються його інституціями. До зазначених угод належить і Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2014 р. Офіційна назва цього договору – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Сторонами договору є ЄС, 27 країн-членів ЄС та Україна. Ратифікована дана Угода Європейським Парламентом, Верховною Радою України та 26 державами-членами. Отже, такий тип угод є джерелом права як ЄС, так і міжнародного публічного права, права кожної з країн-членів та права третьої держави.

Залежно від процедури укладання таких договорів, а також їх суб'єктного складу зазначені джерела права ЄС можуть носити як наднаціональний, так і внутрішньодержавний характер. Міжнародні

договори, укладені з третіми державами окремою країною-членом, не є джерелом права ЄС, а є частиною національного права цієї країни. Винятком з цього правила є деякі з вказаних договорів, що були визнані джерелами європейського права, оскільки вони врегульовують питання, які за засновницькими договорами Спільноти пізніше були включені до компетенції Союзу. Доцільно зауважити, що невід'ємною умовою такого визнання є рішення Європейського Суду про обов'язковість конкретного договору для ЄС. Таким прикладом є Генеральна угода з тарифів і торгівлі 1947 р. (ГАТТ), чинна з 1948 р.) тощо.

Крім того, ст. 103 Статуту ООН встановлено, що у разі, коли зобов'язання Членів Організації за вказаним Статутом суперечать їх зобов'язанням за якою-небудь іншою міжнародною угодою, переважну силу мають зобов'язання саме за зазначеним Статутом. Тому держави — члени ЄС не можуть уникнути виконання своїх зобов'язань за Статутом ООН, посилаючись при цьому на положення засновницьких договорів Співтовариства.

Важливо враховувати, що виключні повноваження з укладення міжнародних договорів ЄС має у разі необхідності надання Союзу можливості здійснювати свої внутрішні повноваження, а також якщо їх укладання може вплинути на спільні правила або змінити їхній обсяг (ст. 3 ДФЕС).

Міжнародні нормативно-правові акти умовно можна поділити на світові або універсальні та регіональні. Джерела універсального міжнародного права безпосередньо впливають на нормотворчу діяльність інститутів ЄС, оскільки дані норми встановлюють світові стандарти. Особливе значення для регулювання трудових та соціальних відносин мають такі акти ООН, як Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року, а також документи Міжнародної організації праці (далі — МОП).

Важливий вплив на розвиток трудового та соціального законодавства України має врегулювання відносин у сфері праці та соціального захисту міжнародними нормами. Дані норми можуть мати як пряме застосування після їх ратифікації, так і включатися до текстів українського законодавства. Так, окремі положення Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року прямо відтворені в тексті Конституції України, зокрема, закріплене в ч. 1 ст. 43 Основного закону право на працю сформульоване відповідно до ст. 23 Декларації (кожен має «можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»). Стаття 44 Конституції України

встановлює право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Дана норма відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Основний закон посилює конституційні гарантії соціальних та економічних прав і свобод людини і громадянина, а також встановлює умови їх реалізації. Конституцією закріплено право на відпочинок, право на належні, безпечні й здорові умови праці, право на соціальний захист у разі безробіття, право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом, захист від незаконного звільнення тощо.

Крім основних джерел похідного (вторинного) права виокремлюють групу нетипових джерел права ЄС, проте вони також можуть мати правові наслідки. Так, до нетипових (спеціальних) актів Співтовариства відносять: акти про внутрішню роботу інституцій ЄС; програми загальної гармонізації; загальні декларації або міжінституційні угоди, укладені Парламентом, Радою і Комісією; акти про призначення; інші акти ЄС (повідомлення, Біла та Зелена книга, висновки консульських установ, які приймаються у вигляді рекомендацій на підставі норм установчих договорів).

З ратифікацією 16 вересня 2014 р. Україною Угоди про асоціацію з ЄС в нашій державі розпочався новий етап гармонізації законодавства, а також й інших інтеграційних процесів. На сьогодні, враховуючи особливий статус Суду Європейського Союзу, для України є важливим вивчення європейського досвіду в частині взаємодії законодавства і прецедентного права. На думку А.О. Селіванова, право Європейського Суду за своєю природою є прецедентним правом, в основу якого закладено принцип *ratio decidendi* («підстава для вирішення»), тобто правило, сформульоване судом під час вирішення конкретної справи, стає нормою права не тільки для цього ж суду, а й для внутрішньодержавних судів країн-учасниць Конвенції¹. Отже, рішення Суду ЄС є засобом офіційного тлумачення й застосування норм не тільки установчих договорів, а й інших джерел права Союзу (як первинних, так і вторинних).

О.М. Ярошенко зазначає, що прецедентне право Європейського Суду встановлює пріоритет Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року над національними конституціями. Обґрунтовує положення, що вказана Конвенція як міжнародний акт має вищу юридичну силу над будь-якою нормою

¹ Селіванов А. О. Право тлумачити закони та юридичні наслідки застосування офіційної інтерпретації / А. О. Селіванов // Вісник Верховного Суду України. — 2006. — № 7. — С. 2.

національного закону держав-членів ЄС, у тому числі й над Конституцією України¹.

Європейська Спільнота складається з держав-членів, що мають різні правові традиції, а її прецедентна система права включає континентальний (створюються ухваленням декількох судових рішень) та англосаксонський прецедент (може бути створений і одним судовим рішенням). Крім того, судова практика вказаного Суду використовується для заповнення прогалин у праві ЄС і у даному випадку є обов'язковим для застосування іншими інститутами та судами держав-членів. Проте, важливо зауважити, що Суд ЄС при необхідності може змінювати свої правові позиції, враховуючи положення ухвалених нормативно-правових актів Спільноти.

До допоміжних (неписаних) джерел права Європейського Союзу належить доктрина, зокрема, доктрина примату та доктрина прямої дії норм права Євросоюзу. Обидві доктрини є частиною *acquis communautaire*.

До неписаних джерел права ЄС також належать загальні принципи права, які широко застосовуються у практиці Європейського Суду щодо визначення відповідності діючих правових актів Євросоюзу не тільки установчим договорам, а й загальним принципам права. У тому разі, якщо Суд ЄС встановить таку невідповідність, він ухвалить рішення про визнання такого акту недійсним.

В.В. Колісниченко вважає, що у становленні і розвитку принципів права ЄС головна роль належить Європейському Суду. Джерелом переважної більшості загальних принципів права, а також і деяких інших принципів є саме прецедентне право. Зокрема, це принцип прямої дії і принцип верховенства права, принцип правової визначеності (чи правової безпеки), принцип рівності (однакового відношення або недискримінації), процесуальні принципи. Важливим внеском Суду є визнання, як загального, принципу основних прав і свобод. На його думку, первісна розробка принципів пропорційності і субсидіарності також належить Суду ЄС². З такою думкою варто погодитись, адже саме в рішеннях Європейського Суду визначаються ознаки та елементи загальних принципів права ЄС.

¹ Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук.: спец.: 12.00.05 – Трудове право, право соціального забезпечення / О.М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 7.

² Колісниченко В.В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец.: 12.00.01 – «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / В.В. Колісниченко. – ОДЄСа, 2010. – С. 10.

У преамбулі Договору про ЄС встановлено, що Союз засновано на принципах свободи, демократії, верховенства права, поваги до прав людини та основоположних свобод. Стаття 6 зазначеного Договору визначає дані принципи, як загальні для права ЄС. Цінності Спільноти базуються на моральних принципах сучасного етапу розвитку суспільства, демократичних традиціях, які є спільними для всіх країн-членів (повага до людської гідності, рівність, верховенство права та повага до прав людини, плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків) (ст. 2 Договору). Дані загальні принципи є джерелом правової системи ЄС, виразом найважливіших цінностей та традицій, результатом недотримання яких може стати застосування до держави-членами відповідних санкцій (ст. 7 Договору). Держави, що бажають вступити до ЄС, мають поважати її цінності ЄС, а також взяти на себе зобов'язання запроваджувати їх у життя (ст. 49 ДЄС).

Так, В. Кернз загальні принципи права ЄС класифікує на такі групи:

- 1) загальні принципи, які походять з природи права Співтовариства;
- 2) ті, які є спільними для правового порядку декількох (однієї чи більше) держав-членів;
- 3) загальні принципи міжнародного права;
- 4) основні права людини.

Складовими цих принципів є рівність та солідарність. Що стосується загальних принципів другої категорії, то серед них автор виділяє принципи правової визначеності, законних очікувань, пропорційності, принципи, пов'язані з основними правами людини і процесуальними правами¹.

С.Ю. Кашкін вважає, що загальними принципами права є принцип пропорційності (відповідності), принцип рівності, принцип правової визначеності, процесуальні принципи (зокрема, право на юридичну допомогу, на конфіденційність інформації, отриманої адвокатом або представником тощо)².

Принцип *правової визначеності* є різновидом загальних принципів права, який використовується в кожній розвиненій національній пра-

¹ Кернз Волтер. Вступ до права Європейського Союзу: Навч. посібник / С.В. Ісакович (наук. ред.), В.С. Ісакович (пер. з англ.), А.С. Метюшев (наук. ред.). — К. : Товариство «Знання», КОО, 2002. — С. 104.

² Право Европейского Союза : учеб. пособие / под ред. С. Ю. Кашкина. — М. : Юрист, 2004. — С. 120.

вовій системі, а також у міжнародному праві. Європейська Комісія за демократію через право у Доповіді щодо верховенства права зазначила, що однією з складових верховенства права є правова визначеність; вона вимагає, щоб правові норми були чіткими й точними, спрямованими на те, щоб забезпечити постійну прогнозованість ситуацій правовідносин, що виникають (пункти 41, 46 Доповіді)¹. Даний принцип не допускає зворотної сили норм, що погіршують становище осіб, а також не діє перехідне право.

Принцип *рівності* є загальним принципом права ЄС, який ґрунтується на юридичній рівності, недискримінації за статтю, національністю та державною приналежністю, соціальній рівності тощо. Так, наприклад, положення ст. 13 ДЄС про усунення нерівності між чоловіком і жінкою є проявом принципу *недискримінації* (принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях рівної оплати за рівну працю, зайнятості та професійної діяльності). Даний принцип закріплений у Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами). Згідно положень даної Директиви рівноправність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права Співтовариства.

Принципи *субсидиарності* та *пропорційності*, що містяться в ст. 5 ДЄС, визначають основи розмежування компетенції в Європейському Союзі, а також гарантують невтручання вищих органів влади у справи органів влади нижчого рівня та у справи приватних осіб. Принцип *солідарності* означає, що країни-члени повинні дотримуватись норм і правил членства, оскільки вони користуються його перевагами.

Виділяють також галузеві або спеціальні принципи, які стосуються діяльності ЄС в окремих сферах. Так, зовнішньополітична діяльність Спільноти здійснюється на основі принципів демократії, правової держави, загальності і неподільності прав людини і основних свобод, поваги до людської гідності, рівності і солідарності, дотримання принципів Статуту ООН і міжнародного права (ст. 21 ДЄС). У статтях 7-17 розділу II «Положення загального застосування» ДФЄС передбачені принципи, що є обов'язковими для ЄС при здійсненні ним своєї компетенції (принцип забезпечення погодженості між різними напрямками політики і діяльності ЄС (ст. 7); принцип усунення нерівності і забезпечення рівності жінок і чоловіків (ст. 8); принцип урахування потреб

¹ Доповідь Європейської Комісії за демократію через право щодо верховенства права [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: [http://www.venice.coe.int/docs/2011/CDL'AD\(2011\)003rev'rus.pdf](http://www.venice.coe.int/docs/2011/CDL'AD(2011)003rev'rus.pdf).

у сприянні високому рівню зайнятості, у забезпеченні адекватного соціального захисту, у високому рівні освіти, навчання й охорони здоров'я людей (ст. 9); принцип боротьби із соціальною дискримінацією по ознаках статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації (ст. 10) тощо).

У процесі гармонізації національного законодавства із законодавством Євросоюзу першочергове значення має визначення та дослідження принципів права ЄС, а також встановлення їх переліку, оскільки процеси адаптації норм права та уніфікації правової термінології здійснюються саме на основі таких принципів.

Отже, гармонізація трудового та соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу є послідовним та виваженим процесом зближення національної правової системи до системи права ЄС, відповідно до євростандартів. В даний процес включено як адаптацію законодавства, правотворчість, так і уніфікацію юридичної техніки, а також практику правозастосування.

Право Європейського Союзу є унікальним та включає велику кількість різноманітних за своїм характером джерел. З огляду на євроінтеграційну політику нашої держави, дані норми мають значний вплив на законодавство України. Після підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС такий вплив лише буде зростати. Проте необхідно враховувати всі можливі наслідки впровадження нових норм, зокрема, в трудове та соціальне законодавство. Включати в національне законодавство треба лише ті прогресивні норми права високорозвинених держав-членів ЄС, які більш повно захищають права і свободи людини і громадянина. Передові норми мають бути впроваджені у правову систему України та стати невід'ємною частиною національного трудового та соціального законодавства.

1.6. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці з законодавством Європейського Союзу

Обрання Україною стратегічного курсу на європейську інтеграцію, а також набуття нашою державою членства в Світовій організації торгівлі та інших міжнародних організаціях обумовило нагальну потребу приведення національного законодавства з охорони праці до світових, зокрема, європейських стандартів. Гармонізація трудового законодавства України, зокрема, у сфері охорони праці об'єктивно прискорить інтеграцію нашої держави до Європейського Союзу. Успішність процесу гармонізації українського законодавства залежить не тільки від вимог положень Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом¹ (далі – ЄС), яка встановлює конкретні зобов'язання з гармонізації законодавства України до законодавства ЄС, але й від потреб і можливостей України. Такий процес може включати як уніфікацію правової термінології, адаптацію окремих правових норм та формування єдиного правового простору в цілому. Уведення європейських стандартів охорони праці до законодавства України має здійснюватись у тій мірі, яка відповідає сучасному стану розвитку світової економіки та технологій.

Проведення гармонізації національного трудового законодавства щодо охорони праці до європейських та міжнародних стандартів забезпечить високий рівень соціального захисту працівників, зокрема, щодо охорони здоров'я та безпеки праці. Головною метою такого процесу є прийняття єдиних правових норм щодо соціально-економічних, санітарно-гігієнічних, організаційно-технічних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатність людини під час здійснення трудових відносин.

Набуття Україною 16 травня 2008 року членства в Світовій Організації Торгівлі та створення зони вільної торгівлі з ЄС, згідно положень Угоди про Асоціацію, відкрило нашій державі можливість об'єднати

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

національний ринок зі світовим, зокрема, з ринком Євросоюзу, що сприятиме вільному переміщенню як працівників, так і капіталів, а також руху товарів і послуг.

Окремі аспекти проблем гармонізації законодавства України у сфері охорони праці із законодавством ЄС досліджували такі науковці, як Беззуб Б. С., Болотіна Н. Б., Волошина С. М., Гогіташвілі Г., Жарков Б. Н., Іванов С. А., Карташкін С. В., Кисельов І. Я., Міхатуліна О. М., Ханс Х. Херрнфельд, Керб Л. П., Чанишева Г. І., Фесько М. М., Френкель Е. Б. тощо. Проте проблема адаптації українського законодавства з охорони праці до європейських стандартів є комплексною, а отже, потребує подальших наукових досліджень.

Проблеми безпеки праці потребують підвищеної уваги в світі, оскільки з кожним роком, незважаючи на вжиті заходи, зростає виробничий травматизм, в тому числі зі смертельними наслідками. Доцільно звернути увагу на те, що проблеми виробничої безпеки стосуються і високорозвинених країн з високими стандартами з охорони праці, оскільки успішність заходів з безпеки праці залежить не тільки від волі роботодавця, а й від забезпечення власної безпеки працівником (наприклад, дотримання правил виробничої безпеки та гігієни праці, не вживання алкогольних напоїв на робочому місці). Отже, тільки спільними зусиллями соціальних партнерів можливо покращити ситуацію з виробничою безпекою.

На сьогодні стан охорони праці в різних сферах економічної діяльності, рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності, не дивлячись на дещо позитивну динаміку, залишається високим. Так, за 2016 рік органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі — Фонд) зареєстровано 4 766 (з них 364 — смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві (складено акти за формою Н-1). На випадки, що сталися і розслідування яких закінчилось протягом 2016 року, складено 4 369 (в т.ч. смертельно — 270) актів за формою Н-1. Тоді як 397 акти було складено на випадки, що сталися у минулому році, проте акти на них складені у 2016 році. Крім того, за 2016 рік у порівнянні з 2015 роком кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 3,8% (з 4 592 до 4 766), кількість смертельно травмованих осіб збільшилась на 1,1% (з 360 до 364). За даними Фонду організаційні причин нещасних випадків складають 65,1% (3 103), тобто переважно більшість. Тоді як 22,8% (1 088) нещасних випадків

сталось через психофізіологічні причини, а технічні причини – 12,1% (575) таких випадків¹.

Що стосується професійних захворювань, то у цій сфері простежується постійна позитивна динаміка. Так, за 2016 року у порівнянні з відповідним періодом 2015 року кількість професійних захворювань зменшилась на 9,1%, або на 161 профзахворювання (з 1 764 до 1 603).

Серед різноманітних факторів, що зумовлюють незадовільний стан охорони праці, основними є:

1. Незадовільні умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. Причому тенденція по усуненню даного фактора не покращується.

2. Достатньо великі обсяги у сфері тіньового ринку праці. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), рівень тіньової зайнятості в Україні становить близько 9 %². Достатньо велика чисельність працівників працюють без офіційного оформлення трудових відносин з роботодавцем.

3. Наявність недоліків у виконанні державної політики у сфері охорони праці. Політика охорони праці має базуватись на превентивних методах, зокрема, проведення освітніх заходів та попередження. А пріоритетним методом щодо попередження настання нещасних випадків на виробництві має стати запровадження додаткових заходів економічного стимулювання роботодавців, крім визначеної у статті 25 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року в редакції від 21 листопада 2002 р. системи знижок розміру страхового внеску для підприємств, при умові досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів³.

Одним з перших етапів гармонізації законодавства України у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу стало прийняття в 2002 році нової редакції Закону України «Про охорону праці» від 14 жов-

¹ Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2016 рік // Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/6095>

² Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. – К. : НІСД, 2011. – С. 15.

³ Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. в редакції 2002 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

тня 1992 р. Дана редакція Закону містить більш прогресивні норми, які в своїй переважній більшості відповідають положенням європейського законодавства. У зв'язку з активною роботою над проектом Трудового Кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року¹, який готується до розгляду у другому читанні, серед науковців набуло особливого інтересу питання відповідності зазначеного Закону міжнародним стандартам та сучасним реаліям України.

Україна, набувши асоційованого членства з ЄС, та маючи на меті стати повноправним членом Спільноти, має відповідати Копенгагенським критеріям (Копенгагенські критерії схвалені на засіданні Європейської Ради у червні 1993 р.), як країна-кандидат на вступ до Союзу. Зокрема, вони встановлюють вимогу зблизити та привести у відповідність національне законодавство із правом Євросоюзу. Механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі, що визначений Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ², включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій тощо.

Процес гармонізації в правовій системі ЄС забезпечується відповідними правовими інструментами, зокрема, джерелами права ЄС. Міжнародні нормативно-правові акти, зокрема, конвенції міжнародних організацій, є самостійним джерелом права ЄС і формують основу зовнішніх зносин Євросоюзу. Такі фундаментальні міжнародні акти, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 р. закріпили право на охорону праці, що належить до невід'ємних прав людини. Також широко застосовуються рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі — ВООЗ) та Міжнародної організації праці (далі — МОП) з питань забезпечення прав людини на здорові та безпечні умови праці. Важливим документом у сфері охорони праці є ухвалений у травні 2007 року Глобальний план дій ВООЗ з охорони здоров'я працюючих

¹ Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

² Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Законом України від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>

на 2008–2017 роки¹. У даному документі пропонуються такі напрями роботи з охорони праці, як основна відповідальність роботодавця за охорону праці на робочому місці, уникнення ризиків (попередження та профілактика), безпечні технології та оптимізація умов праці, стимулювання особистої зацікавленості працівника в забезпеченні охорони праці, соціальне партнерство, безперервне вдосконалення та розвиток охорони праці тощо.

Важливим кроком стало прийняття Міжнародною організацією праці Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці від 15 червня 2006 року², метою якої є впровадження ефективного управління системою охорони праці саме на національному рівні, основним інструментом якого мають стати національні програми з охорони праці. Необхідно звернути увагу на положення Конвенції про запобігання великим промисловим аваріям від 2 червня 1993 року N 174, яка передбачає розробку, здійснення та періодичний перегляд узгодженої національної політики кожною державною-членом ЄС щодо на захисту працівників, всього населення, а також навколишнього середовища від небезпеки великих. Така політика здійснюється на національному рівні за допомогою запобіжних та захисних заходів, які застосовуються на об'єктах підвищеної небезпеки, а, отже, вона сприяє використанню найбезпечнішої технології (ст. 4)³.

На сьогодні потребують ратифікації ряд необхідних для покращення врегулювання відносин з охорони праці конвенцій МОП. Так, у проекті Закону України «Про ратифікацію конвенції Міжнародної організації праці № 161 1985 року «Про служби гігієни праці», зазначено, що необхідність ратифікації вказаної конвенції обумовлена не тільки набуттям Україною асоційованого членства з ЄС, а й перспективою стати повноправним членом в Союзі⁴.

¹ Глобальний план дій ВООЗ з охорони здоров'я працюючих на 2008–2017 р. // Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20080331_166.html

² Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 15 червня 2006 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_515

³ Про запобігання великим промисловим аваріям: Конвенція Міжнародної організації праці від 2 червня 1993 року N 174 // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_107

⁴ Про ратифікацію конвенції Міжнародної організації праці № 161 1985 року «Про служби гігієни праці»: проект Закону України // Офіційний сайт Верховної

Законодавство ЄС у сфері охорони праці ґрунтується на чотирьох основних принципах:

- 1) більш досконалі стандарти охорони праці сприяють зміцненню конкуренції;
- 2) законодавство про охорону праці може досягнути позитивних результатів лише за умови його належного виконання;
- 3) поява нових ризиків вимагає розробки нових стандартів та правових норм;
- 4) соціальний діалог залишається основним засобом при розробці політики з охорони праці, успіх якої залежатиме від спільних зусиль соціальних партнерів¹.

Найпоширенішою класифікацією джерел права Європейського Союзу є їх поділ на первинні (установчі договори Союзу, договори, що вносять зміни до них, Хартія про основоположні права ЄС, договори про приєднання нових держав тощо), вторинні або похідні (регламенти, директиви, рішення, висновки, рекомендації тощо) та допоміжні (принципи права та судовий прецедент).

Важливим нормативно-правовим актом, що включає систематизований каталог прав і свобод людини та громадянина, а також визначає принципи попередження професійних захворювань є Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р.². Стаття 31 Хартії ЄС закріпила право кожного працівника на роботу в умовах, які забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та гідність.

Договором про Європейський Союз питання охорони праці на європейських робочих місцях відносно регулюються положеннями, що містяться у розділах «Зайнятість», «Соціальна політика», у яких встановлено можливість інститутів ЄС розробляти законодавство й основні принципи з метою стимулювання внутрішнього ринку. У статті 156 встановлено, що Співтовариство заохочує співпрацю між державами-членами та сприяє координації їхньої діяльності у всіх сферах соціальної політики щодо питань зайнятості, трудового права та умов праці, базового та поглибленого професійного навчання, запобігання виробничому травматизму та професійним хворобам; гігієни праці тощо. У даному

Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?36945.

¹ Муравйов В.І. Право Європейського Союзу: загальнотеоретичні аспекти // В.І.Муравйова. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – С. 564.

² Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524.

Договорі зазначено, що гармонізація законодавства у сфері охорони праці має бути заохочена, а нове законодавство не повинне перешкоджати розвитку малих і середніх підприємств (ст. 149)¹.

Директиви приймаються Радою ЄС на адресу держав-членів з питань зайнятості і праці щодо умов останньої, поліпшення робочого середовища для захисту здоров'я та благополуччя працівників, соціального захисту працівників тощо. Директиви Євросоюзу є найбільш численними нормативно-правовими актами, що здійснюють функцію гармонізації законодавства у сфері охорони праці держав-членів до загальноєвропейських правових стандартів. Тому важливим є проведення порівняльного аналізу правового регулювання щодо окремих чинників виробничого середовища українського законодавства із законодавством Євросоюзу.

Директиви ЄС в сфері охорони праці можна умовно поділити на акти, що стосуються безпосередньо захисту працівників, та акти, що регулюють випуск товарів на ринок (стосуються засобів колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці, а також обладнання, устаткування та машин).

Так, принципи охорони праці встановлені в Рамковій директиві від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів щодо заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи»². У ній встановлені мінімальні стандарти і вимоги з питань охорони праці. Дія даної Директиви поширюється на всі сфери економічної діяльності як у державному, так і приватному секторах. У статті 1 даної Директиви закріплені правила впровадження загальних принципів щодо запобігання професійним ризикам, безпеки і охорони здоров'я; виключення ризику і нещасних випадків; а також інформування, консультацій, навчання працівників та їх представників.

Необхідно звернути увагу на те, що положенням вказаної Директиви №89/391/ЄЕС державам, яким вона адресована, надається можливість встановити в національному законодавстві норму щодо звільнення роботодавців від відповідальності або її обмеження, у випадку події, яка сталася завдяки незвичайним або непередбачуваним обставинам, які не залежать від його контролю, а також у разі настання надзвичайних

¹ Консолідована версія Договору про Європейський Союз станом на 2007 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029.

² Про впровадження заходів щодо заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи: Рамкова директива від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

обставин, результатів яких не можливо уникнути, незважаючи на всі зусилля. Така норма відсутня в чинному законодавстві про працю та у проекті ТК України. Тому, необхідно імплементувати дану норму вказаної Директиви ЄС у національне законодавство, доповнити Закон України «Про охорону праці» від 10 жовтня 1992 року зі змінами статтею 45 «Звільнення від відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці» наступного змісту «Юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, звільняються від відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці у випадках, якщо до такого порушення призвели незвичайні або непередбачувані обставинам, які не залежать від їх контролю, а також у разі настання надзвичайних обставин, результатів яких не можливо уникнути, незважаючи на всі зусилля».

На основі цього рамкового акту була прийнята низка так званих «окремих директив», кожна з яких включає основні положення Директиви. Так, першою окремою Директивою, у значенні частини 1 статті 16 Директиви від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС, була прийнята Директива від 30 листопада 1989 року 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах¹. Вказана Директива містить вимоги до робочих зон та є практичним внеском для забезпечення соціальної захищеності у внутрішньому ринку держав-членів ЄС.

Нормами третьої окремої Директиви Ради ЄС від 30 листопада 1989 року 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» (далі – Директива), встановлюються вимоги щодо використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці². Це питання також регулює Директива Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 року, яка визначає умови розміщення засобів індивідуального захисту на ринку і вільного обігу

¹ Мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах: Директива від 30 листопада 1989 року 89/654/ЄЕС // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>

² Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці: Директива від 30 листопада 1989 року 89/656/ЄЕС // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

в межах ЄС¹. Крім того, дана Директива встановлює основні вимоги безпеки, яким засоби індивідуального захисту мають задовольняти користувачів, щоб гарантувати їм безпеку та захист здоров'я.

Засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ), згідно ст. 2 Директиви № 89/656/ЄЕС, є все обладнання, що призначене для носіння і використання працівником для свого захисту від однієї чи більшої кількості небезпек та які могли б становити загрозу його безпеці та здоров'ю на роботі та будь-яких додатків та пристроїв, призначених для даної мети. У ній зазначається, що за загальним правилом засоби індивідуального захисту повинні використовуватися тоді, коли немає можливості уникнути чи значно обмежити небезпечну ситуацію технічними засобами колективного захисту, а також засобами, методами чи процедурою організації роботи (ст. 3). Наявність більше одного ризику робить необхідним для працівника носіння одночасно більше одного засобу індивідуального захисту. Але такі засоби мають бути сумісними та ефективними проти існуючої загрози чи загроз.

У вказаному акті встановлено обов'язок держав-членів забезпечити встановлення загальних правил щодо використання засобів індивідуального захисту та/або правил, що визначають випадки забезпечення роботодавцем такими засобами працівників. Такі правила мають визначати обставини або небезпечні ситуації, коли використання засобів індивідуального захисту є необхідним. При цьому пріоритет колективних засобів захисту порушуватись не може.

Стандартами ЄС встановлені вимоги щодо дизайну та виробництва засобів індивідуального захисту, а також враховуються вимоги безпеки і охорони здоров'я. Згідно європейських стандартів усі засоби індивідуального захисту повинні відповідати ступеню існуючих ризиків (ст. 4), проте самі вони не повинні призвести до будь-якого збільшення ризику. Також ЗІЗ мають відповідати умовам, що існують на робочому місці, та враховувати ергономічні вимоги і стан здоров'я працівника. Крім того, такі засоби точно мають підходити користувачеві після необхідного регулювання.

Згідно з європейським законодавством з даного питання засоби індивідуального захисту повинні бути безкоштовно надані працівникам їх роботодавцем. Останній повинен забезпечити працездатність ЗІЗ, їх задовільний гігієнічний стан за допомогою належного обслугову-

¹ Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту: Директива Ради № 89/686/ЄЕС від 21 грудня 1989 року // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

вання, ремонту та заміни деталей. Проте у національних законодавствах окремих держав-члени, згідно з їх внутрішньодержавною практикою, може бути передбачено норму про часткову оплату вартості певних засобів індивідуального захисту, але за умови, що їх використання не є обов'язковим на робочому місці. Тобто, умови використання ЗІЗ повинні бути визначені, враховуючи серйозність небезпеки та частоту знаходження працівника під її дією, а також характеристику робочого місця кожного працівника та ефективність дії засобу індивідуального захисту.

Сьогодні практично в усіх країнах світу та міжнародних організаціях дослідження (аналіз) та оцінка ризиків розглядаються як головний механізм вирішення проблем забезпечення професійної, промислової та екологічної безпеки як на міжнародному, державному або регіональному рівнях, так і на рівні окремого виробництва та робочого місця¹. Відповідно до ст. 4 Директиви використовуватись ЗІЗ можуть виключно для визначених цілей та згідно з інструкціями, що мають бути зрозумілими для працівників. Роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про ризики, від яких захищає користування конкретним засобом, а також організовує навчання або демонстрацію використання вказаних засобів.

На думку Л.Д. Третьякової, ефективність використання індивідуальних засобів захисту залежить від правильності їх вибору й надійності під час експлуатації та зберігання. Автор визначає ЗІЗ як структурні вироби, елементи яких розрізняються за фізико-механічними, температурними, гігієнічними, електричними показниками, що безпосередньо впливає на рівень їхньої надійності й вартості².

Згідно з національною системою стандартами безпеки праці для засобів індивідуального захисту встановлено ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці»³. Засоби індивідуального захисту. Загальні вимоги та класифікація» від 1 серпня 2011 року, що застосовується для попередження чи зменшення впливу на працівників небезпек та встановлює загальні вимоги, вимоги щодо безпеки до ЗІЗ та їх класифікацію. Дія даного державного стандарту поширюється на засоби, що визначені

¹ Романчук А.А. Системный менеджмент охраны труда на предприятии. Модели управления.: Инф. пособие. Часть 1. // А.А. Романчук. — Ильичевск, 2010. — 236 с.

² Третьякова Л.Д. Проблемы охраны праці в Україні: Збірник наукових праць // Л.Д. Третьякова. — К.: ННДІПБОП, 2009. — Вип. 17. — С. 121.

³ ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці // Офіційний сайт Українського агентства із стандартизації // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

Технічним регламентом засобів індивідуального захисту. Даний Технічний регламент з підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту, затверджений Наказом Держспоживстандарту України №208 від 27 вересня 2004р.¹ розроблено відповідно до Директиви № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 року. Вказаний нормативно-правовий акт встановлює вимоги до безпеки ЗІЗ та процедури оцінки відповідності.

Стандарти ДСТУ 7239:2011, ДСТУ 4676:2006 «Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Засоби індивідуального захисту. Основні положення»², ДСТУ EN 133:2005 «Засоби індивідуального захисту органів дихання. Класифікація»³ (відповідний класифікатор ЄС «Respiratory protective devices. Classification» EN 133:2001, IDT), ДСТУ EN 340-2001 Одяг спеціальний захисний. Загальні вимоги⁴ («Protective clothing. General requirements» EN 340:1993, IDT), ДСТУ EN 420-2001 Загальні вимоги до рукавиць⁵ («General requirements for gloves» EN 420:1994, IDT) тощо є доказом відповідності продукції вимогам Технічних регламентів тільки у випадку їх добровільного застосування.

Засоби індивідуального захисту, згідно ДСТУ 7239:2011 та інших вищезазначених стандартів, включають:

1. Поєднання кількох видів пристосування чи спорядження, що призначені для забезпечення захисту користувача від одного чи кількох видів потенційного (одночасного) ризику.

¹ Про затвердження технічного регламенту з підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту: Наказ Держспоживстандарту України №208 від 27 вересня 2004р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1629a-15>.

² ДСТУ 4676:2006 «Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Засоби індивідуального захисту. Основні положення» // Офіційний сайт Українського агентства із стандартизації // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

³ ДСТУ EN 133:2005 «Засоби індивідуального захисту органів дихання. Класифікація» // Офіційний сайт Українського агентства із стандартизації // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

⁴ ДСТУ EN 340-2001 Одяг спеціальний захисний. Загальні вимоги // Офіційний сайт Українського агентства із стандартизації // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

⁵ ДСТУ EN 420-2001 Загальні вимоги до рукавиць // Офіційний сайт Українського агентства із стандартизації // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

2. Захисне пристосування чи спорядження, що призначене для носіння користувачем або для забезпечення його захисту та є частиною або його використовують разом з іншим обладнанням.

3. Змінні комплекти засобів індивідуального захисту, що є необхідними для їх нормального функціонування та використання лише для таких ЗІЗ.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 року працівник зобов'язаний користуватися засобами колективного та індивідуального захисту. Загальні вимоги, зокрема, технічні, безпеки та щодо маркування, а також методи випробувань та контролю, відомості, які надає виробник, визначають у чинних стандартах та у технічних умовах на конкретні типи засобів індивідуального захисту. Так, вищезазначеним Законом також встановлено, що стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, повинен відповідати вимогам законодавства (ст. 6). Стаття 21 Закону та ДСТУ 4676:2006 закріплюють, що розроблення засобів колективного та індивідуального захисту працівників має проводитися з врахуванням вимог щодо охорони праці. Важливо зауважити, що виготовлення і впровадження даних засобів не допускається без попередньої експертизи робочого проекту, а також робочої документації на їх відповідність нормативно актам з охорони праці.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці», ст. 163 Кодексу законів про працю України¹ та Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, що затверджене Наказом Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду № 53 від 28 березні 2008 року,² працівникам, що виконують трудові функції на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, що пов'язані із забрудненням, або здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, видаються безоплатно, згідно встановлених норм, спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші ЗІЗ. Такі засоби видаються працівникам тих

¹ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Про затвердження Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту: Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду № 53 від 28 березні 2008 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0446-08>.

професій та посад, що передбачені у відповідних виробництвах, цехах, дільницях, а також видах робіт Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. Крім того, норми безоплатної видачі ЗІЗ можуть бути врегульовані відповідними галузевими нормами, що введені на підставі типових.

На сьогодні в Україні є чинними галузеві норми щодо безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ. До таких актів належать: Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства, затверджені Наказом Держнаглядохоронпраці № 117 від 10 червня 1998 року зі змінами від 12 жовтня 2009 року (дія поширюється на всі підприємства і організації сільськогосподарського виробництва, працівники яких повинні обов'язково застосовувати під час трудового процесу ЗІЗ)¹; Наказ Держнаглядохоронпраці № 139 від 08 липня 1998 року зі змінами від 28 грудня 2009 року «Про затвердження норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам зв'язку» (поширюються на всіх працівників, які виконують роботи щодо проектування, виготовлення, реконструкції, монтажу, налагодження, ремонту, діагностування та експлуатації об'єктів зв'язку)²; Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам автомобільного транспорту, що затверджені Наказом Держнаглядохоронпраці № 207 від 20 жовтня 1998 року³; Наказ Держнаглядохоронпраці № 241 від 01 листопада 2004 року зі змінами від 2 жовтня 2007 року «Про затвердження Норми безплатної видачі спеціального

¹ Про затвердження Типових норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства: Наказ Держнаглядохоронпраці № 117 від 10 червня 1998 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/z2075-12>.

² Про затвердження норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам зв'язку: Наказ Держнаглядохоронпраці № 139 від 08 липня 1998 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0490-98>.

³ Про затвердження Типових норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам автомобільного транспорту: Наказ Держнаглядохоронпраці № 207 від 20 жовтня 1998 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0001-99>.

одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників підприємств електроенергетичної галузі» (поширюються на організації та підприємства, які виконують роботи з експлуатації, ремонту, наладки електростанцій, теплових та електричних мереж, обслуговування споживачів)¹ тощо.

Всі зазначені вище норми та інші норми, що діють на території України, визначають для роботодавця обов'язковий для виконання мінімум безкоштовної видачі ЗІЗ для працівників певних галузей народного господарства. Так, всі вказані засоби видаються працівникам відповідно до встановлених норм та термінів носіння, проте з врахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів, а також нормативних актів з охорони праці або за рішенням трудового колективу підприємства працівникам може видаватися спеціальний одяг, спецвзуття та інші ЗІЗ понад встановлені норми. Якщо на підприємстві діє виборний орган первинної профспілкової організації, то дане рішення приймається обов'язково за погодженням з представниками профспілкових органів.

Отже, національне законодавство сфері регулювання надання та використання працівниками засобів індивідуального захисту повністю відповідає європейським нормам, зокрема, Директиві ЄС від 30 листопада 1989 року 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» та Директиві № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., та чинним стандартам ЄС (EN 133:2001, IDT; EN 340:1993, IDT; EN 420:1994, IDT тощо).

Наявність та фактичне використання працівниками засобів індивідуального захисту, функціонування та застосування засобів колективного захисту безпосередньо впливають на рівень професійної захворюваності й травматизму. А тому засобами впливу тут мають стати саме превентивні методи, такі, як: навчання, попередження та підвищення кваліфікації, а також економічне стимулювання фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю.

В сучасному світі та в умовах глобалізації, на нашу думку, надзвичайно важливо, щоб при проведенні гармонізації законодавства з охо-

¹ Про затвердження норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників підприємств електроенергетичної галузі: Наказ Держнаглядохоронпраці № 241 від 01 листопада 2004 року // Сайт «Кадровик» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.kadrovik01.com.ua/regulations/2341/8701/10602/464463/>.

рони праці, враховувались думки не тільки фахівців з даного питання, а й організацій об'єднань роботодавців та працівників, виробників відповідних товарів, та стан розвитку економіки та технологій в цілому.

На сьогоднішній день в Україні більшість громадян нашої держави як під час працевлаштування, так і здійсненні трудової діяльності, змушені миритися з незадовільними та неналежними умовами праці. Безпека на ринку праці є пріоритетною серед інших чинників соціально-економічної безпеки, а тому проблема виробничої безпеки не може бути вирішена тільки приведенням національного законодавства з охорони праці до європейських стандартів. На нашу думку, важливо створити дієвий механізм щодо впровадження комплексу заходів зі створення безпечних, здорових та належних умов праці, які будуть включати, як превентивні заходи, так і ефективне застосування законодавства з охорони праці та належний моніторинг виробничої безпеки.